

*Л.С ШЕВЧЕНКО*, д. э. н., НТУ «ХПИ», Харьков

*А.Л. ТАТАРЧУК*, ст., НТУ «ХПИ», Харьков

## **СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

В статье рассмотрены особенности современных подходов к оплате труда на промышленном предприятии, проанализирован опыт зарубежных стран, исследованы проблемы его внедрения и предложены пути их решения.

The article describes the features of modern approaches to pay an industrial plant, reviewed the experiences of foreign countries, investigated the problems of its implementation and suggest ways to address them.

**Ключевые слова:** оплата труда, тарифная система, гибкий тариф, единая гибкая тарифная система.

**Введение.** На современном этапе развития экономики, который характеризуется усилением конкурентоспособности промышленных предприятий на мировом рынке, актуальным становится построение эффективной системы оплаты труда на предприятии. Как отечественная, так и зарубежная практика хозяйствования убедительно свидетельствуют, что любые искривления в эффективной организации системы заработной платы на предприятии, в ее дифференциации, имеют отрицательные последствия, ведь они приводят к неполноценному воспроизводству рабочей силы, снижают мотивационный потенциал оплаты труда. Поэтому построение современной, объективной системы оплаты труда – условие выполнения основных функций, возложенных на оплату труда, и прежде всего воспроизводственной, мотивационной и социальной.

**Постановка задачи.** Целью данного исследования является рассмотрение современных подходов к оплате труда на промышленных предприятиях, анализ опыта зарубежных стран в его применении, исследование проблем его внедрения на отечественных предприятиях.

**Методология.** В данной работе использованы общенаучные традиционные методы – анализ и синтез, сравнение и аналогия, обобщение.

**Результаты исследования.** В условиях рыночной системы хозяйствования система оплаты труда на промышленном предприятии определяется такими элементами организации оплаты труда, как тарифная система, нормирование, формы и системы заработной платы.

До 60-х гг. XX ст. традиционным методом стимулирования увеличения производительности труда рабочих была сдельная форма оплаты их труда. Тем не менее в условиях современной научно-технической революции сдельная форма постепенно утрачивала свое мотивационное влияние на рабочих. Перевод рабочих на повременную форму оплаты, не связанную функционально с выпуском продукции, приводит, как свидетельствуют исследования, к обострению проблемы относительно повышения производительности труда [1].

В таких условиях современный менеджмент вынужден искать новые способы и методы стимулирования роста производства в условиях, когда повременная форма оплаты труда, учитывая объективные обстоятельства, становится абсолютно пригодной. Одним из направлений решения разногласий между повременной формой оплаты труда и потребностью стимулирования по увеличению производительности труда стало усиление стимулирующей роли тарифной заработной платы на основе применения гибкого тарифа.

Сущность концепции гибкого тарифа состоит в следующем. Поскольку тарифная заработная плата составляет основную часть заработной платы рабочих, она может использоваться как активный элемент системы материального стимулирования. Иначе говоря, тарифная заработная плата должна взять на себя еще одну «нагрузку»: рядом с выполнением основной задачи — дифференциации оплаты в зависимости от сложности труда и стимулирования увеличения квалификационного уровня работников, она должна стимулировать и индивидуальные результаты их труда (выработку).

На основе концепции гибкого тарифа, которая в середине 70-х гг. прошлого столетия заняла существенное место в теории и практике организации заработной платы, английскими специалистами была разработана так называемая динамическая модель заработной платы. В соответствии с этой моделью тариф может нести основную стимулирующую нагрузку. За оптимальную структуру заработной платы взята структура, которая имеет такие пропорции: тариф — 85 %, периодическая премия за индивидуальные достижения — 10 % и премия за результаты деятельности предприятия в целом — 5 %.

Любому из элементов структуры заработной платы предоставляется определенная роль в системе стимулирования. Так, тариф должен стимулировать работников не только к сохранению уже достигнутого уровня выработки и качества, но и быть зависимым от них. Периодическое

премирование должно стимулировать работников прилагать дополнительные усилия, связанные с овладением новой техникой и технологией, внедрением новых форм организации труда, овладением смежными профессиями, приемами труда и т. п., что заложено в базу (основу) повышения производительности труда.

Премирование по итогам деятельности предприятия в целом, по мнению разработчиков динамической модели заработной платы, имеет двойную цель — стимулировать коллективные усилия для повышения прибыльности и воспитывать персонал в духе сотрудничества с фирмой. При этом предполагают, что все указанные элементы структуры заработной платы тесно связаны между собой и динамично изменяются. Так, в случае достижения работником новых, высших результатов труда его тариф пересматривается и повышается в размере премирования за индивидуальные достижения, т. е. на 10 %. Это стимулирует к поддержанию достигнутых результатов и в будущем. Вместе с тем перед работниками ставятся новые задачи, следовательно, их достижения снова стимулируются периодическим премированием. В этом состоит сущность динамической модели заработной платы.

Одним из вариантов использования концепции гибкого тарифа для стимулирования увеличения производительности труда является система контролируемой дневной выработки. Эта система была разработана французским экономистом Г. Лажуани свыше 30 лет назад. В соответствии с ней для каждого квалификационного разряда устанавливаются три уровня тарифных ставок в зависимости от выработки рабочего: нормальный, характеризующий средний уровень интенсивности труда; низкий — менее чем 95 % нормы; высокий — свыше 105 % норм. Критерием дифференциации тарифных ставок в рамках одного разряда является производительность труда. Тарифная ставка устанавливается сроком на 3—6 месяцев. После окончания этого периода тарифная ставка пересматривается с учетом производительности, которой достиг рабочий в последнем квартале или полугодии.

Если выработка близка к норме и составляет, например, 95 — 105 %, рабочему устанавливается тарифная ставка на уровне середины диапазона тарифных ставок, — так называемая тарифная ставка по квалификации.

В случае, если выработка в прошлом квартале или полугодии составляла в среднем свыше 105 % норм, рабочему устанавливается «верхний» уровень тарифных ставок соответствующего разряда, который на

5 % превышает ставку по квалификации. В том случае, если уровень выработки менее чем 95 % нормы, рабочему устанавливается «нижний» уровень ставок, который на 5 % ниже тарифной ставки по квалификации [2].

Система контролируемой дневной выработки имеет разные варианты — поощрительные и непоощрительные. В первом случае заработок рабочего состоит из тарифной части и разного рода поощрительных выплат — за качество продукции, расширение зон обслуживания, совмещение профессий и т. п., во втором — заработок зависит лишь от часовой тарифной ставки и общего количества отработанного времени в отчетном периоде.

Опыт стран с развитой рыночной экономикой свидетельствует о преобладающем применении единых тарифных сеток для рабочих, специалистов и служащих и преимуществах такого порядка для рабочих, с одной стороны, и специалистов и служащих — с другой. Эти преимущества связаны с возможностью внедрения единого, унифицированного подхода к тарификации разных категорий работников, с упрощением переговоров между сторонами социального партнерства при заключении коллективных договоров и соглашений, со снижением конфронтации между «синими» и «белыми» воротничками за формирование тарифных условий оплаты труда на производственном уровне.

Что касается самой «технологии» построения единых тарифных сеток, их разновидностей, то каждая отрасль, как правило, разрабатывает собственные тарифные сетки, которые, в свою очередь, модифицируются на уровне фирм.

В Италии, например, в разных отраслях количество разрядов в тарифной сетке колеблется от шести (в обувной промышленности, строительстве) до одиннадцати (в химической и полиграфической областях, банковском деле, связи). На уровне предприятий дополнительно вводятся промежуточные разряды, особенно в верхней части сетки. Так, на фирме «Оливетти» используется 20-разрядная тарифная сетка, разработанная в границах 9-разрядной отраслевой сетки.

В американской автомобильной корпорации «Форд моторе» применяется 23-ступенчатая тарифная сетка. На предприятиях угольной промышленности Франции все работники (кроме директора) классифицируются по 22-разрядной шкале и соответственно применяется 22-разрядная тарифная сетка.

Существенные отличия имеют тарифные сетки, которые применяются в фирмах Японии. До 70-х гг. XX ст. в этой стране в основу оплаты труда нанимаемых работников была положена тарифная система, определяющими элементами которой были ставки и оклады, которые зависели от возраста и стажа работы работника. В 70-х гг. прошлого столетия японские фирмы пытались внедрить американскую систему тарифных сеток, зависящую от квалификации, но успеха не имели. Ныне японские фирмы в основном применяют синтезированную систему определения заработной платы. При этом основная традиционная ставка определяется возрастом и стажем, а так называемая трудовая ставка — по квалификации (разряду или категории) и результативности труда. Фактор возраста и стажа в 80-х гг. в Японии определял приблизительно 60 % тарифной заработной платы, но постепенно их значение уменьшается.

Одним из основных направлений усовершенствования тарифного регулирования заработной платы на предприятиях Украины является внедрение единой гибкой тарифной системы (ЕГТС). Последняя охватывает в комплексе два нетрадиционных подхода к построению тарифной системы — внедрение единой тарифной сетки (ЕТС) и введение системы гибких тарифных ставок (окладов). Прежде чем изложить в комплексе суть ЕГТС, рассмотрим природу и преимущества ее составных [4].

ЕТС является одним из альтернативных вариантов традиционного построения тарифной системы, который, как отмечалось, предусматривает наличие двух тарифных систем, приспособленных к категориям работников (рабочих и других категорий персонала). Главное преимущество ЕТС — внедрение единого унифицированного подхода к оценке сложности работ и дифференциации тарифных условий оплаты труда всех категорий персонала и повышение стимулирующей роли тарифной системы. Существенным здесь является предотвращение конфронтации позиций рабочих, с одной стороны, и руководителей, профессионалов, специалистов, технических служащих (далее — служащих) — со второй, по вопросам дифференциации тарифных ставок и должностных окладов, которая довольно часто обнаруживается при отдельной разработке тарифных условий оплаты труда. Важным является также и упрощение формирования ЕТС.

Разработка методических основ построения ЕТС в бывшем Советском Союзе была начата в конце 80-х гг. прошлого столетия Институтом труда (г. Москва) совместно с другими научно-исследовательскими учреждениями.

В основу рассматриваемой ЕТС положены четыре принципа.

Первый — включение в единую тарифную шкалу всех категорий персонала.

Второй — группирование профессий рабочих и должностей служащих по признаку общности выполняемых работ (функций).

Третий – отнесение рабочих и служащих к разрядам единой унифицированной сетки (тарификация рабочих и служащих) по признаку сложности выполняемых работ или функций. Тарификация работ и профессий рабочих предусматривает отнесение их к шести (а кое-где и к восьми) разрядам. Вместе с тем сохраняются методические подходы к тарификации работ и профессий рабочих на основе действующего Справочника квалификационных характеристик профессий работников [3].

Четвертый принцип ЕТС – установление тарифной ставки первого разряда в размере, который отвечает «заводскому» уровню минимальной заработной платы. Кроме ЕТС, второй основной составляющей ЕГТС является система тарифных «вилок». С точки зрения практики, речь идет об использовании преимуществ гибкой тарифной системы, сущность которой была рассмотрена выше [5].

**Выводы.** Система оплаты труда, используемая на современном промышленном предприятии, является, с одной стороны, важнейшим связующим звеном между нормированием труда и тарифной системой, а с другой – средством для достижения определенных количественных и качественных показателей. Этот элемент организации заработной платы является интегрированным способом установления зависимости заработной платы от количества, качества труда и его результатов.

С целью повышения эффективности системы оплаты труда на современных промышленных предприятиях было предложено применение гибкого тарифа, который уже давно и успешно применяется в зарубежной практике, в то время как в отечественной практике почти не используется. Тем не менее гибкий тариф заслуживает большого внимания, учитывая его определенные несомненные преимущества, а именно, дифференциация оплаты в зависимости от сложности труда, стимулирование увеличения квалификационного уровня работников а также индивидуальных результатов труда.

**Список литературы:** 1. *Калинина А.В.* Организация и оплата труда в условиях рынка: Учеб. Пособие. – К.: МАУП, 2001. – 367 с. 2. *Погорелов И.М., Погорелов М.И., Перерва П.Г.* Економіка та організація праці. – Х.: Фактор, 2007. – 640 с. 3. Справочник квалификационных характеристик профессий работников – приказ Минтруда «Об утверждении Выпуска 1 «Профессии работников, являющиеся общими для всех видов

экономической деятельности» Справочника квалификационных характеристик профессий работников» от 29.12.2004г. №336. 4. *Экономика труда* (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Волшина, Ю. Г. Одегова. — М.: Экзамен, 2002. — 736 с. 5. *Менеджмент персоналу*: Навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. — К.: КНЕУ, 2004. — 398 с.

Подано до редакції 04.06.2009

**УДК 338.24 : 330.341 (477)**

**П.Г. ПЕРЕРВА**, д.е.н., професор НТУ «ХПІ», Харків

## **ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЯТОРНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ НА РИНКУ ЖИТЛОВОЇ НЕРУХОМОСТІ В МІСТАХ УКРАЇНИ**

В статті досліджено стан забезпеченості населення житлом за даними 180 міст України. Визначено тенденції та сформовано висновки щодо формування державної регуляторної політики на ринку нерухомості

In the article investigational the state of material well-being of population habitation is from data of 180 towns of Ukraine. Tendencies are certain and conclusions are formed in relation to forming of public regulator policy at the market of the real estate

**Ключові слова:** нерухомість, ринок нерухомості, регуляторна політика держави.

**Вступ.** Динамічний розвиток національної економіки та ринкових процесів базується на успішному функціонуванні суб'єктів ринку нерухомості. Це вимагає переорієнтації зусиль державних органів управління, забезпечення поточних результатів діяльності складових національної економіки, підтримки розвитку ринку нерухомості.

**Постановка завдання.** Розвиток ринку житловою нерухомості на сучасному етапі в країні відбувається в умовах недосконалої законодавчої бази, відсутності наукових обґрунтувань і нормативних документів, що регламентують операції з житловою нерухомістю, а також конкретного методичного забезпечення, яке б враховувало світовий досвід і було б адаптованим до вітчизняної специфіки.

На сьогоднішній день існує певний науковий доробок в галузі вивчення проблематики державного регулювання розвитку ринку нерухомості та житлової нерухомості зокрема. Під час дослідження передумов державного регулювання ринку житлової нерухомості автором використані наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів, а саме Г.М. Богословця